

別紙第 1

報 告

本委員会は、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の適用を受ける職員（技能職員等を除く。以下「職員」という。）の給与、民間従業員の給与及び生計費等職員の給与を決定する諸条件並びに勤務時間等について調査、検討を行ったので、その結果を次のとおり報告する。

第 1 給与に関する報告

1 職員の給与の状況

本委員会が実施した「平成 29 年人事・給与統計調査」によると、本年 4 月 1 日現在の職員の総数は 23,803 人であって、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職、医療職、任期付研究員及び任期付職員の 7 種 13 給料表があり、平均給与月額は 387,347 円（給料 354,801 円、扶養手当 8,821 円、地域手当 7,890 円、その他の手当 15,835 円）となっている。また、その平均年齢は 42.0 歳、平均経験年数は 19.8 年、男女別構成比は男 59.7%、女 40.3%、学歴別構成比は大学卒 83.2%、短大卒 5.9%、高校卒 10.9%となっている。

このうち、行政職給料表の適用者 5,164 人の本年 4 月における平均給与月額は 365,940 円（給料 331,244 円、扶養手当 10,361 円、地域手当 8,893 円、その他の手当 15,442 円）となっている。また、その平均年齢は 42.6 歳、平均経験年数は 20.7 年、男女別構成比は男 69.0%、女 31.0%、学歴別構成比は大学卒 72.5%、短大卒 9.8%、高校卒 17.7%となっている。

2 民間給与の状況

(1) 職種別民間給与実態調査

本委員会は、職員の給与と民間従業員の給与との精密な比較を行うため、人事院と共同して、企業規模 50 人以上、かつ、事業所規模 50 人以上である県内の民間事業所 840（母集団事業所）のうちから、層化無作為抽出法によって抽出した 176 の事業所を対象に、「平成 29 年職種別民間給与実態調査」を実施した。

この調査では、県の行政職と類似すると認められる事務・技術関係 22 職種の 6,770 人及び教育、研究、医療関係等 54 職種の 894 人について、本年 4 月分として個々の従業員に実際に支払われた給与月額及び役職段階、学歴、年齢等を実地に調査した。

また、昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において民間事業所で支払われた特別給について調査したほか、各民間事業所における給与改定の状況等についても調査した。

(2) 調査の実施結果

本年の「職種別民間給与実態調査」の主な調査結果は、次のとおりである。

ア 給与改定の状況

別表第 1 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した民間事業所の割合は 34.8%（昨年 34.9%）となっており、昨年に比べて 0.1 ポイント減少している。一方、ベースダウンを実施した事業所は 0.5%（昨年 0.0%）であった。

また、別表第 2 に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は 88.8%（昨年 94.6%）となっており、昨年に比べて 5.8 ポイント減少している。

イ 初任給の状況

新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒で 30.7%

(昨年 41.3%)、高校卒で 31.9% (同 45.8%) となっている。そのうち、初任給について、据え置いた事業所の割合は大学卒で 72.6% (同 69.5%)、高校卒で 74.0% (同 64.9%) であり、増額した事業所の割合は、大学卒で 27.4% (同 30.5%)、高校卒で 26.0% (同 35.1%) となっている。

3 職員の給与と民間従業員の給与との比較

(1) 月例給

本委員会は、月例給の比較において、「平成 29 年人事・給与統計調査」及び「平成 29 年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあつては行政職給料表適用職員、民間従業員にあつてはこれに類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の者について、給与決定要素を同じくすると認められる者同士の本年 4 月分の給与額を対比させ、精密に比較（ラスパイレス方式）を行った。

その結果は、別表第 3 に示すとおりであり、民間従業員の給与が職員の給与を 1 人当たり平均 512 円（0.14%）上回っていた。

(2) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの 1 年間において、民間事業所で支払われた特別給の調査結果は、別表第 4 に示すとおり、年間で所定内給与月額に相当する 4.41 月分に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間の平均支給月数（4.30 月）を上回っている。

4 物価及び生計費等

本年 4 月の岐阜市の消費者物価指数（総務省）は、前年同月比+0.1%となっている。

本委員会が「家計調査」（総務省）を基礎に算定した本年 4 月における岐阜市の勤労者世帯の 2 人世帯、3 人世帯及び 4 人世帯の標

準生計費は、それぞれ 162,860 円、180,590 円及び 198,320 円となっている。

「労働マトリックス（労働市場月報）」（岐阜労働局）によると、本年 4 月の本県の有効求人倍率は、昨年 4 月から 0.06 ポイント上昇して 1.80 倍（季節調整値）となっている。また、本年 4 月の本県の新規求人倍率は昨年 4 月から 0.03 ポイント低下して 2.49 倍（季節調整値）となっている。

5 人事院勧告の概要

人事院は、本年 8 月 8 日、国会及び内閣に対し、国家公務員の給与、勤務時間及び国家公務員人事管理について報告し、併せて給与及び勤務時間の改定等について勧告した。その概要は、次のとおりである。

(1) 給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差（0.15%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ（0.1月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

（給与勧告の意義と役割）

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

（現行の民間給与との比較方法等）

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8%）

〈月例給〉 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15%〔行政職(一)…現行給与410,719円 平均年齢43.6歳〕
〔俸給456円 本府省業務調整手当119円 はね返し分(注)56円〕
(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

〈ボーナス〉 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.42月（公務の支給月数 4.30月）

2 給与改定の内容と考え方

〈月例給〉

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。

その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 - * 55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額額の6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

(2) 公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応じていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力が大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが必要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

6 むすび

(1) 本年の職員の給与の改定

ア 改定の必要性

前記3のとおり、本年は月例給及び特別給のいずれにおいても、民間従業員の給与が職員の給与を一定程度上回る状況が認められたところである。

労働基本権制約の代償措置としての給与勧告制度の意義から、民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を適正な水準に保つことが必要であり、本県では、これまで毎年の給料表改定等を通して、地域の民間賃金水準との較差の解消を図ってきた。

まず、月例給については、国家公務員の給与水準を考慮した上で、本県の給料表改定に係る考え方やこれまでの経緯等を総合的に勘案すると、本年の人事院勧告による俸給表改定を参考にして給料表改定を行うことが適切であると判断した。

そして、特別給についても、民間事業所における支給割合を考慮して、年間支給月数を引き上げることが適当であると判断した。

イ 改定すべき事項

(7) 給料表

(行政職給料表)

本県においては現在、これまでの制度改正による給料表改定に伴い、新たな給料表の給料月額が改定前に受けていた給料月額に達しない職員に対しては、激変を緩和するための措置として、その差額を給料として支給する経過措置を講じている。

民間従業員の給与との比較においては、従来から職員の給与にこの差額を含めた額で行っており、今回の改定において

も当該差額を考慮して、民間従業員との較差を埋めることが適当であるとする。

民間との給与比較を行っている行政職給料表については、職員採用大学卒程度試験採用職員及び職員採用短大・高校卒程度試験採用職員の初任給について、民間の初任給との間に差があることを踏まえ、1,000円引き上げることとし、若年層についても同程度の改定を行う。その他については、それぞれ400円引き上げを基本とする。再任用職員の給料月額についても、この取扱いに準じて改定を行う。

この改定は、本年4月時点の比較に基づいて職員の給与と民間従業員の給与を均衡させるためのものであることから、同月に遡及して実施する。

(行政職給料表以外の給料表)

行政職給料表以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、給料月額の引上げ改定を行うこととする。

また、教育職給料表の改定に当たって、全国人事委員会連合会が作成した教員給与に関するモデル給料表の改定を参考にして行うこととする。行政職給料表以外の給料表の改定についても、本年4月に遡及して実施する。

(イ) 初任給調整手当

医師に対する初任給調整手当について、医療職俸給表(一)の改定状況を勘案して国家公務員に対してとられる措置に準拠して所要の改定を行い、本年4月に遡及して実施する。

(ウ) 期末手当・勤勉手当

期末手当・勤勉手当については、昨年8月から本年7月までの1年間における民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.1月分引き上げて、4.40月分とすること

とする。

また、教育職給料表（一）の適用を受ける職員のうち学長の職を占める職員及び再任用職員の勤勉手当並びに任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当についても、同様に支給月数を引き上げることとする。

支給月数の引上げ分は、民間の特別給の支給状況及び国家公務員に対してとられる措置を考慮して勤勉手当に配分し、本年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成30年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分することとする。

(2) 扶養手当の見直し

昨年、人事院は民間企業等の配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、公務における配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る手当額を引き上げるなど、扶養手当の見直しについて勧告を行った。また、多くの都道府県等においても国と同様の扶養手当改正に係る勧告を行い、本年度より手当額等が改正されたところである。

しかしながら、本委員会としては、昨年の職員の給与等に関する報告において、扶養手当の見直しの時期や内容等については、社会情勢の変化等を踏まえ、慎重に検討する必要があるとし、引き続き本県の民間企業における家族手当の見直しの動向や、他の地方公共団体の動向等を注視しながら、必要な検討を行うこととした。

本年の「職種別民間給与実態調査」の結果によると、県内の83.3%の事業所が家族手当制度を有し、そのうち96.5%の事業所が配偶者に家族手当を支給している。

一方、配偶者に係る手当について、見直し予定があるとする事業所の割合は25.1%であったほか、7.7%の事業所においては、

税制及び社会保障制度の見直しの動向や他の民間企業の見直しの動向等によっては、見直すことを検討するとの回答があり、昨年の調査結果と比較すると、見直しの予定がある、または状況によっては見直しを検討すると回答があった事業所の割合はおよそ倍増していることから、県内企業においても配偶者に係る手当を見直す動きが広がりつつあると考えられる。

また、社会全体として共働き世帯が片働き世帯よりも多くなるなど、女性の就労をめぐる状況が大きく変化する中、本県は一般世帯に占める夫婦共働き世帯率が全国6位と高く、公務においても配偶者を扶養親族とする職員の割合は減少傾向にある。

このような県内企業の動向や職員の配偶者に係る手当の支給状況、他都道府県等の状況を考慮すると、本県においても扶養手当について見直しを行う必要があると判断した。

なお、見直しにあたっては、県として少子化対策に重点的に取り組んでいることを踏まえ、現在の国の制度に準じ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額し、子に係る手当額を引上げることが適当である。また、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から、段階的に実施することとし、各年度における手当額は別表第5に示すとおりとする。

(3) 雇用と年金の接続及び再任用職員の給与

国家公務員の雇用と年金の接続については、年金支給開始年齢に達するまでの間、希望者を再任用することにより対応されているが、本年の人事院勧告において、高齢期雇用については定年の引上げによって対応することが適当であり、今後必要な検討を進めるとされたところである。

本県においては、再任用職員が増加し配属先も拡大しているが、今後一層の再任用職員の増加が見込まれることを踏まえると、雇用と年金の確実な接続を図るため、再任用制度に関する早期から

の職員に対する周知や希望聴取、再任用職員の能力と経験を活かせる職務への配置、再任用に関する相談・苦情への対応等、制度の円滑な運用のための取組が重要である。

また、再任用職員の給与については、これまで国の取扱いや民間の再雇用者に対する手当の支給状況を踏まえ、必要な措置をとってきたところである。

今後本県における再任用制度の運用、再任用職員の給与のあり方等については、定年の引上げに係る動向も注視しながら必要な検討を行っていくこととする。

(4) 給与勧告実施の要請

本委員会の給与勧告制度は、労働基本権を制約されている職員の適正な処遇を確保するため、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるものとして、県民の理解と支持を得ながら職員の給与を決定する方式として定着している。

県内の民間従業員の給与との精密な比較により職員の給与を決定する仕組みを通じて、職員に適正な給与水準を確保することは、職員の士気の高揚のみならず、優秀な人材の確保にも資するものであり、県行政の効率的、安定的な運営に寄与するものである。

議会及び知事におかれては、このような人事委員会勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告のとおり実施されるよう要請する。

第2 公務運営の改善等に関する報告

1 人材の確保と活用

(1) 多彩で有為な人材の確保

社会経済情勢が大きく変化する中、複雑・高度化する行政課題に柔軟かつ迅速に対応できる、多彩で有為な人材を確保することは本県にとって重要な課題である。

本県においては、過去に行った行財政改革により職員数の削減が進み、全国的にみても相当に効率的・効果的な組織規模となったことから、今後は、将来のあるべき職員規模を見据えながら、優秀な人材を必要数確保していくことが非常に重要である。

しかしながら、年齢別人口を見ると少子化により若年層が減少していることや、若者の勤労観の変化、更には本県職員の仕事内容等についての具体的なイメージが十分浸透していないこと等により、民間企業や国、他の地方公共団体等との人材獲得競争が激しくなっている。

本委員会としては、県庁における「岐阜県職員ガイダンス」の実施、大学等における就職説明会への参加、高校生向け岐阜県職員説明会の開催などにより、積極的に受験者の増大に努めているところであるが、今後とも任命権者と連携し、受験者の動向把握や本県職員の業務紹介などもきめ細かく行うことなどにより、一層の受験者確保に繋げていきたい。

また、採用試験の方法については適宜改善を図っているところであり、本年度においては、資格免許職の一部で受験資格年齢の引き上げや、短大卒程度と高校卒程度に分割した土木職採用試験などを行ったが、その効果を検証しつつ、多様性のある優秀な人材を確保できる試験方法について、一層の工夫を検討していくこととする。

(2) 人事評価制度の適切な運用

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 34 号）の施行を受け、本県では、昨年度から人事評価の結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用している。

具体的には、各任命権者において、能力評価と業績評価を人事評価表により実施し、能力評価については昇給に、業績評価については勤勉手当に、それぞれ反映するとともに、評価内容等に対する苦情相談と苦情処理の制度も整備され、これらの制度について説明会等により周知が図られてきたところである。

人事評価制度は職員の士気に大きな影響を与えるものである。本委員会は、人事評価制度導入前から、職員の十分な理解と納得が得られる仕組みづくりが重要であり、職員への周知や、職員団体等との十分な協議を行いながら、客観的な評価基準の確立と、公正・適正な人事評価を実施するための支援体制を確立する必要があると報告を行ってきた。これらのことは、人事評価制度の導入後においても何ら変わるものでなく、不断の取組が必要であり、引き続き、制度の周知、問題点の把握、改善を行う必要がある。また、人事評価及びその活用に対する苦情を適切に解決していくことは、公務能率の維持・増進の観点からも重要である。職員が利用しやすい苦情相談・苦情処理体制についても引き続き検証を行う必要がある。

(3) 女性職員の活躍促進

平成 27 年 8 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）が成立し、女性はその個性と能力を発揮して職業生活において活躍することの一層の重要性が示されるとともに、その推進には採用、教育訓練、昇進等に関する機会の積極的な提供が必要とされたところである。これを受け本県

では、平成 28 年 3 月に「岐阜県職員子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」や「岐阜県教育委員会子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」を策定し、女性職員の登用について数値目標を定めるとともに、キャリア形成支援等についての計画が設定されたところである。

これまでも男女共同参画社会の実現に向け、女性職員の幅広い分野への登用や職域の拡大に取り組んでいるが、近年、女性の新規採用者数が増加し続けていることも踏まえ、引き続き有能な女性職員が十分に力を発揮できるよう適材適所の人事管理や研修の拡充等の取組を行う必要がある。

(4) 若手職員の育成

社会経済情勢が大きく変化する中、職員を取り巻く環境も変化している。行政課題、組織・職員構成、職員の就業意識の変化などに対応するために体系的、長期的な人材育成が重要である。

本県においては、本年 3 月に「岐阜県人材育成基本方針」が改定され、職員研修制度の見直しが図られたところであるが、近年新規採用職員が増加する中、特に将来の岐阜県を担う若手職員の育成は、重要な課題である。職員としての使命感・倫理観の醸成や政策立案・実行能力の向上、将来のキャリア形成を支援する研修を充実させるとともに、所属で職員を育成する職場風土を醸成しながら、組織全体で若手職員の育成に取り組む必要がある。

2 勤務環境の整備

(1) ワーク・ライフ・バランスの推進

本県は、子育てと仕事の両立を支援する特定事業主行動計画として、平成 27 年 3 月に、「岐阜県職員子育て支援行動計画」や「岐阜県教育委員会子育て支援行動計画」を、また、平成 28 年 3 月には、女性活躍の推進のための行動計画と一体化した「岐阜県職員

子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」や「岐阜県教育委員会子育て支援と女性活躍の推進のための行動計画」を定めたところである。

これらの計画に掲げる目標における平成 28 年度実績では、依然として男性職員の育児休業取得率などが低く目標に達しない状況である。本県においては、男性職員が育児休業の取得時期・特別休暇の取得時期を記載する育児参加プランをあらかじめ推進責任者に提出するなど、男性職員の育児休業取得が「あたりまえ」の職場を目指す取組が行われているところである。今後も引き続き、未達成項目に対する検証を行い、子育て支援に向けた施策を更に推進することが必要である。

また、平成 28 年には、家族形態の変化や多様な介護の状況に柔軟に対応できるように民間労働法制の見直しが行われたところであるが、本県においても育児休業等に係る職員が養育する子の範囲の拡大、介護休暇を要求できる期間の分割、介護時間の承認制度が導入されたところであり、今後はより一層、代替職員の配置を含めた次世代育成支援の制度を利用しやすい勤務環境の醸成と職員に対する啓発を進めていく必要がある。

なお、本年、本委員会において民間企業 107 事業所を対象に、フレックスタイム制、テレワーク、勤務間インターバル制の導入状況等について調査を行ったところである。

フレックスタイム制については 15 事業所が導入しているが、勤怠管理の難しさや実際の利用者がいないなどの課題が見られた。テレワークと勤務間インターバル制についてはそれぞれ 4 事業所と 3 事業所の導入にとどまっている状況であった。引き続き、より柔軟な勤務形態の下で職員の能力発揮や職務成果が期待できるフレックスタイム制の拡充などワーク・ライフ・バランスの推進につながる制度について、国、他の都道府県、民間企業の動向も

踏まえ、検討を行う必要がある。

(2) 時間外勤務の縮減などの総実勤務時間の縮減

国においては、本年3月に「働き方改革実行計画」がまとめられ、同計画に基づき時間外労働の上限規制など労働制度の抜本的改革が行われようとしているところである。

本県においても、総実勤務時間の縮減には時間外勤務の縮減及び年次休暇等の取得促進の取組が重要であることを認識し、職員一人ひとりが時間管理やコストに対する意識を高め、計画的かつ効率的な業務遂行の徹底を図るとともに、職員が互いに支え合い協力し合う職場環境を整備することにより、総実勤務時間の縮減に向けた取組を実効あるものとしなければならない。

本来、時間外勤務は臨時的な勤務であることから、管理職はそれが恒常的に行われることのないよう、原則、事前の勤務命令が必要であるという制度を徹底し、職員の勤務状況の把握に努め、不要・不急・過重な時間外勤務を削減するとともに、常に業務と人員の配置について見直しを行う必要がある。

知事部局では、平成28年度から人事管理連携会議や人事管理対策会議を設置するとともに、平成28年11月からはパソコンのログ管理による職員の在庁状況の把握を行うなど、全庁的に時間外勤務対策に取り組んでいる。本年度の第1四半期の時間外在庁時間は前年同期に比べ、減少しているとの調査結果もあり、今後、こうした対策により一層の成果を上げることが望まれる。

さらに、本年度は、効率的で質の高い行政サービスの提供と職員の事務負担の軽減のため、事務事業棚卸しプロジェクトを実施し、事務の改善や3,700を超える事業の見直しを行いながら、134事業を縮小、見直しする方針が策定されたところである。本委員会としてもこの取組が総実勤務時間の縮減に繋がることを期待するものである。

教育委員会では、平成 23 年度に「時間外勤務縮減に向けた総合対策」を、平成 24 年度に「教職員の多忙化解消アクションプラン」を、平成 28 年度に「信頼される学校を目指して」を策定し、会議時間の縮減、早く家庭に帰る日やノー残業デーの実施などを行っているところである。本年 6 月 27 日には「教職員の勤務環境の改革に関する総合的な取組方針」として「教職員の働き方改革プラン 2017」を策定し、適正な勤務時間の把握、部活動休養日の設定など長時間勤務の解消につながる取組を記載しており、今後、こうした実効性ある対策を講ずることにより、成果が上がることが望まれる。

また、超過勤務縮減への具体的な取組においては、管理職員の役割は極めて重要であり、率先してその縮減に取り組む必要があるため、引き続き、管理職員の意識改革、マネジメント能力の向上のための研修を行う必要がある。

なお、時間外勤務手当については、このように適正な勤務時間管理を行う中で、業務の実態等に応じ必要な予算額が確保される必要がある。

本委員会においては、本年度、新たに労働基準法第 36 条に基づく時間外及び休日労働に関する協定（以下、「36 協定」という。）の遵守状況などを把握するため、36 協定を締結する必要がある県機関 114 事業所のうち 23 事業所の現地調査を行った。36 協定で締結した時間外勤務時間を超える事業所や労働基準監督機関への 36 協定の届出前に時間外勤務命令が行われた事業所等が見られたことから、管理職員については、労働基準法を遵守した時間外勤務命令を行うため、部下職員の業務の進行管理等のマネジメントをより一層適正に行う必要がある。

次に、年次休暇等の取得の促進については、これまでも休暇の計画的取得や連続取得のための取組がなされているが、知事部局

における取得状況は平成 27 年が 10.6 日、平成 28 年が 10.5 日とほぼ横ばいであり、全国的にみても取得日数が少ない状況である。各任命権者においては、引き続き、休暇取得に対する各職員の意識向上と職場の機運醸成を図るとともに、休暇を取得しやすい職場づくりを進めることが必要である。

なお、国においては前述したように時間外労働の上限規制などが行われる見通しであり、引き続き国、他の都道府県、民間企業の動向を注視する必要がある。

(3) 職員の健康管理

本県における 6 日間以上の病気休暇者のうち 2 割を超える職員が、メンタルヘルスに関わる病気休暇者であることから、職員のメンタルヘルス問題は非常に重要であると認識しているところである。

職員は、職務内容の複雑化や社会の急激な変化により様々な行政サービスの提供を迫られており、行財政改革によって少ない職員で多くの業務をこなしている今日、今後ますますストレスをためていく職員が多くなることが懸念される。

閉塞感にさいなまれず、希望をもった気持ちで職員が公務を行うには、各人がストレスをためない努力も必要であるが、特に管理職においては、職員が自由に意見を言える職場づくりと職員一人ひとりの心身の健康状態に心配りを行うことが重要である。

メンタルヘルス不調者の発生防止策として、ストレスチェック制度が創設され、本県においては平成 28 年 7 月以降、職員がストレスチェックを受検したところである。本年度も、医師による面接指導、所属による就業上の措置や集団分析の結果を受けての職場環境改善の検討がなされることになるが、制度導入後間もないことから、引き続き、職場研修を実施するなど実施体制の整備が必要である。

また、本年1月には県内で高病原性鳥インフルエンザが発生し、職員が養鶏の殺処分、埋却や消毒等に従事した。これらの業務は、迅速かつ的確に対応することが求められ、職員には肉体的にも精神的にも過度の負担がかかる場合があり、任命権者においてはメンタルヘルス相談や過重労働相談を実施してきたところである。引き続き、危機事案発生時における職員の健康管理対策についてノウハウの蓄積や情報の周知、共有を行う必要がある。

(4) ハラスメント防止対策

パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメントなどを防止していくことは、職員の心の健康のみならず、職員がその能力を十分に発揮し、高い士気をもって効率的に勤務できる働きやすい勤務環境を整備する上で、重要な課題である。職場研修の充実を図るなど、職員一人ひとりの意識啓発により発生防止と排除に努める必要がある。

本県では、平成27年度からパワー・ハラスメント調査を実施し、平成28年度からセクシュアル・ハラスメント調査も実施するとともに、相談窓口を設置し、その未然防止、解消に努めているところである。本委員会へのパワー・ハラスメントの相談は、平成27年度以降相談件数の半数以上を占めており、各任命権者においても、引き続き、ハラスメント調査や相談窓口の周知、職員が相談しやすい苦情相談体制の充実を図っていく必要がある。

なお、教育委員会では前述の「教職員の働き方改革プラン2017」において、ハラスメントとメンタル不調等の速やかな察知と解決を行うとして各種施策が記載されているところであり、今後の取組による効果が期待される。

(5) すべての職員の意欲と能力を引き出す環境の整備

本県では、行財政改革の一環として職員数の削減が進められた結果、少ない職員で効率的な行政運営を行うことが求められてお

り、そうした中では障がいのある職員、再任用職員、非常勤職員などを含むすべての職員の意欲と能力を最大限に引き出していくことが極めて重要である。

特に、本年5月17日に地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律(平成29年法律第29号)が公布されたところであり、平成32年4月1日施行に向け、会計年度任用職員制度を導入し、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保するとともに、これら職員の休暇・休業など勤務条件についても整備を行う必要がある。

引き続き、職員一人ひとりが県政を支えているとの認識のもと、質の高い行政サービス提供のため、職員が意欲をもって業務に臨み、またその能力や可能性を更に伸ばしていくことができるよう、勤務環境の整備や「岐阜県人材育成基本方針」に基づき、職員のライフステージに応じた人材育成を進めていく必要がある。

3 公務員倫理の確立等

本県では、平成18年度の不正資金問題以降、「県政再生プログラム」を策定し、県政の信頼回復に努めてきたところである。

職員一人ひとりが自らの行動が公務に対する信用に影響を与えることを認識して、事務処理における法令等規定の忠実な遂行はもとより、職員倫理と服務規律の保持に努めると同時に、行政課題に果敢に取り組んでいくことで、一層の行政サービスの向上に努め、県民の信頼と期待に応えられるよう、その職責を果たすことが求められる。

また、事務が適切に行われていないことは、個々の職員の責任であるばかりではなく、とりわけ類似の事案が複数の職場で見受けられる場合には、そこに構造的問題のある可能性も否定できないことから、事案の背景を検証し、改善が必要な場合には適切な対応をとることが望まれる。